

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 94/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Rio Maior e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 95/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Portalegre e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	14
- Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sintra e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro	20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 97/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	29

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	45
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros	47
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e veterinários)	49
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)	51
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros	53
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental)	55

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Academia Musical dos Amigos das Crianças - AMAC e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outro 57

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores das Grandes Superfícies, Armazéns e Serviços de Portugal - STGSSP - Alteração 88

II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem - Eleição 100
- UGT - Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança - Eleição 101
- UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora - Eleição 102
- UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Eleição 103
- Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Retificação 104

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Empresarial de Viana do Castelo que passa a denominar-se AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Alteração 105

II – DIREÇÃO:

- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Substituição 115

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Constituição 116
- Associação Musical das Beiras - Alteração 131

II – ELEIÇÕES:

- Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Eleição 145

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Helenos, SA - Eleição 146

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 94/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Rio Maior e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Rio Maior, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Luís Filipe Santana Dias, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Rio Maior.

Pela associação sindical:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Rio Maior, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 350 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.^a série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Rio Maior, inicia-se às 9h00 e termina às 18h00.

Cláusula 4.^a

Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 7.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 8.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.^a

Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9.00h às 13.00h /8.00h às 12.00h
- b) Período da tarde: das 14.00h às 17.00h/13.00h às 16.00h

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00
- tarde: das 14h00 às 16h00;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h00;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Em situações de monoparentalidade;

g) Portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;

h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 11.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

- 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
 - b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
 - d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.
- 3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
- 4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
- 5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.
- 7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:
- a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;
 - b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h30;
 - c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.
- 8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.
- 9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.
- 10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).
- 12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:
- a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;
 - b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
- 13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.
- 15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 13.^a

Suplemento remuneratório de turno

- 1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
- 2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 14.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.^a do presente Acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 16.^a

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 18.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

2- Os Limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho.

4- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 22.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 23.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

8- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, têm direito a um acréscimo de 5 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optar pelos meses de junho, julho, agosto e setembro, para o seu gozo.

Cláusula 24.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O dirigente ou, na sua ausência quem o substitua, pode conceder e autorizar tolerância de tempo mensal, aos trabalhadores, com duração até sete horas, para a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis, mediante pedido apresentado pelo trabalhador e justificação aceite pelo respetivo dirigente.

2- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia feriado ou tolerância de ponto, faltas por acidente, doença ou férias, a dispensa deverá ser

concedida em dia alternativo.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, devidamente autorizada.

5- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

Cláusula 25.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 27.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 29.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar

as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 30.^a

Participação dos trabalhadores

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 31.^a

Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Rio Maior, 19 de setembro de 2023.

Pelo empregador público:

Luís Filipe Santana Dias, na qualidade de presidente do Município de Rio Maior .

Pela associação sindical:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 16 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 111/2023, a fl. 59 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 95/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Portalegre e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Portalegre, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do EP, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 477 (quatrocentos e setenta e sete) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e Domingo; ou
- b) Domingo e Segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução até uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua poderá ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 11.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 13.^a

Direito a Férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2014.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores seguidos, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 14.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 15.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 16.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 17.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na Comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público (DGAEP), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Portalegre, 4 de outubro de 2023.

Pelo empregador público:

Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho, na qualidade de presidente do Município de Portalegre.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Daniel Conceição Lourenço Reguengo e Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa, na qualidade de mandatários e membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Depositado em 19 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 112/2023, a fl. 59 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sintra e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro

Considerando que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público;

Considerando que, atentas as especificidades dos serviços que o Município de Sintra presta aos seus municípios, no âmbito do Serviço Municipal de Proteção Civil, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções;

Considerando que, não tendo esgotado o espaço permitido por Lei à contratação coletiva, se pretende dar resposta a várias necessidades sentidas em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, designadamente apostando na flexibilidade do período normal de trabalho, através da implementação do regime de adaptabilidade, previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, por forma a garantir um Sistema de Proteção Civil robusto, com elevada capacidade de resposta na sempre urgente necessidade de intervenção em âmbito municipal;

Considerando que, neste âmbito, e ainda que não constitua matéria negocial, importa dar a conhecer as diferentes áreas de atuação da Central Municipal de Operações de Socorro de Sintra, no que respeita a aspetos específicos do exercício das funções de coordenação, técnicas e operacionais;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Município de Sintra:

Dr. Basílio Adolfo de Mendonça Horta da Franca, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Sintra.

Pela Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

Sr. José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-Geral.

Pelo SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de Secretário Nacional e Mandatário.

e

Sr. Tiago Filipe Ramos Salvado, na qualidade de Mandatário.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores filiados no Sindicato subscritor que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas e integrados ou a prestar apoio na Central Municipal de Operações de Socorro de Sintra, doravante designada por CMOS, exercem funções no Município de Sintra, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos trabalhadores não sindicalizados ou filiados em associação sindical não subscritora do presente Acordo que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas e integrados ou a prestar apoio na CMOS, exercem funções no Município, salvo oposição expressa do trabalhador ou da associação sindical.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 30 trabalhadores.

4- O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores que, durante a vigência do mesmo, venham a integrar a CMOS e se venham a filiar no sindicato subscritor do presente Acordo.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

3- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Estrutura e organização

Cláusula 3.^a

Central Municipal de Operações de Socorro

1- No âmbito do Serviço Municipal de Proteção Civil de Sintra (SMPC) foi criada, no ano de 2011, a Central Municipal de Operações de Socorro, sob a direção e gestão do Núcleo de Logística e Comunicações (NLCOM).

2- A CMOS é um serviço de funcionamento permanente, cuja atual estrutura e organização se regem pelas disposições constantes do Decreto-Lei n.º 44/2019, de 1 de abril.

Cláusula 4.^a

Atribuições

São atribuições da CMOS de Sintra, em matéria de organização e funcionamento dos agentes de proteção civil a nível municipal:

- a) Assegurar o acompanhamento permanente da situação municipal, recolher as informações de carácter operacional e encaminhar os pedidos de apoio formulados;
- b) Executar as diretivas, ordens e instruções dimanadas do SMPC na prossecução, ao nível municipal, das suas atribuições;
- c) Colaborar na divulgação do número de telefone 112 e do número verde 800 21 11 13, no tratamento de chamadas e na reformulação e urgência das centrais de emergência;
- d) Assegurar a coordenação das operações de socorro realizadas pelos corpos de bombeiros;

- e) Possibilitar a mobilização rápida e eficiente do pessoal indispensável e dos meios disponíveis que permitam a direção coordenada das ações de socorro a nível municipal;
- f) Apoiar as juntas de freguesia do concelho em matéria de proteção civil;
- g) Propor as medidas necessárias a uma maior operacionalidade e eficácia dos agentes de proteção civil em matéria de organização, formação e funcionamento;
- h) Fiscalizar a aplicação das normas e regulamentos de proteção e prevenção contra incêndios.

Cláusula 5.^a

Áreas de atuação

1- A CMOS de Sintra organiza-se por áreas de atuação, considerando-se, desde já, as áreas de Coordenação, Técnica e Operacional.

2- Cada área prevista no número anterior tem forma de exercício adequado à natureza e conteúdo da atividade que nelas se desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 6.^a

Área de coordenação

A área de Coordenação da CMOS, designadamente da gestão diária da Sala de Operações e Comunicações e Sistemas de Informação, bem como do Posto de Comando Municipal, quando ativado, é da responsabilidade do Coordenador da NLCOM, cabendo-lhe, nomeadamente:

- a) Garantir a funcionalidade e a eficácia do sistema de proteção civil na resposta às situações de emergência;
- b) Tomar as medidas necessárias para assegurar a prontidão dos sistemas de comunicações, de informação e equipamentos do NLCOM e da CMOS;
- c) Monitorizar a atualização dos contactos de todos os intervenientes no Serviço de Proteção Civil e dos Planos de Emergência e de Mobilização;
- d) Acompanhar, em permanência, as operações de proteção civil que ocorram na área do concelho e manter o seu registo;
- e) Observar e fazer cumprir as diretivas, ordens e instruções em vigor e emanadas pelo Coordenador do SMPC;
- f) Assegurar a existência e atualidade de um exemplar dos Planos de Emergência Municipais e legislação de Proteção Civil no NLCOM e nas salas de Comunicações e Sistemas de Informação, Sala de Planeamento e Comissão Municipal Proteção Civil;
- g) Assegurar que o NLCOM gere com eficácia e eficiência a informação que chega à Sala de Comunicações e Sistema de Informação, dando-lhe o encaminhamento rápido e adequado;
- h) Testar os Planos de mobilização e garantir que a sua implementação é concretizada de forma rápida e eficiente;
- i) Acompanhar em permanência a situação municipal, assegurar a recolha e tratamento das informações de carácter operacional, o encaminhamento dos pedidos de apoio formulados, assim como o respetivo registo;
- j) Supervisionar e tomar as medidas necessárias para que a situação da prontidão e disponibilidade dos meios municipais atribuídos ao Serviço de Proteção Civil seja mantida atualizada;
- k) Propor as medidas necessárias para alcançar uma maior prontidão e capacidade operacional dos meios do Serviço de Proteção Civil;
- l) Efetuar os briefings diários que incluam, nomeadamente, a seguinte informação: prontidão dos sistemas de comunicação, de informação e equipamentos do CMOS; situação da prontidão e disponibilidade dos meios do Serviço de Proteção Civil; ocorrências registadas e atividade de proteção civil das últimas 24 horas; recomendações;
- m) Assegurar a transição rápida e suave da situação permanente da CMOS para uma situação de emergência, mobilizando as pessoas previstas nos planos de mobilização para iniciarem as suas funções, preparando o briefing de situação para o Coordenador do SMPC e executando as ordens recebidas;
- n) Coordenar com as diversas entidades cooperantes no Serviço de Proteção Civil a vigilância florestal no município.

Cláusula 7.^a

Área técnica

1- A área Técnica da CMOS é assegurada por operacionais que se encontram subordinados ao Coordenador responsável pelo NLCOM.

2- Aos Operacionais compete-lhes, genericamente, exercer funções de natureza executiva de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas de grau médio de complexidade nas áreas de atuação comum e instrumental nos vários domínios.

3- Especificamente, compete-lhes:

- a) Proceder à avaliação “*in situ*” de ocorrências rececionadas pela central de comunicações;
- b) Acompanhar o desenvolvimento das ocorrências recebidas, efetuando a avaliação local se necessário, e proceder à feitura do relatório de acordo com a política em vigor;
- c) Proceder à elaboração de documentos internos tais como relatórios técnicos, Informações Propostas e Notas Internas;
- d) Efetuar o registo dos trabalhos efetuados durante a resolução da ocorrência em programas de software apropriados para o efeito;
- e) Cumprir as diretivas, ordens e instruções em vigor emanadas pelo Coordenador do SMPC;
- f) Manter-se familiarizado com os procedimentos, normas, planos de comunicações e de mobilização de forma a intervir rápida e eficientemente em situações de emergência;
- g) Efetuar outras tarefas que lhe forem ordenadas pelo Coordenador do SMPC.
- h) Verificar a existência e estado do equipamento de proteção individual.

4- A atividade desenvolvida pelos Operacionais compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios desta área de atuação.

Cláusula 8.^a

Área operacional

1- A área Operacional da CMOS é assegurada pelos Operadores de Comunicações que se encontram subordinados ao Coordenador responsável pelo NLCOM.

2- Aos Operadores de Comunicações compete-lhes assegurar a operação de todos os equipamentos de comunicações e sistemas de informação da CMOS e receber as solicitações do exterior, adotando uma postura disciplinada, serena, precisa, breve e clara.

3- Especificamente, compete-lhes:

- a) Receber o serviço do turno anterior e dar sequência às ações em curso;
- b) Efetuar o teste diário das comunicações com todos os intervenientes da Rede Integrada de Comunicações de Emergência de Sintra, de acordo com as normas vigentes;
- c) Receber e registar as ocorrências de rotina e encaminhá-las com celeridade para os organismos e entidades competentes para resolução de acordo com as normas, procedimentos instituídos e planos prévios de intervenção;
- d) Manter os assistentes de operações ao corrente da situação e proceder de acordo com as ordens e orientações por eles transmitidas;
- e) Cumprir as diretivas, ordens e instruções em vigor e emanadas pelo Coordenador do NLCOM;
- f) Comunicar as avarias e deficiências que se verifiquem durante os períodos de serviço, de forma a manter a operacionalidade e prontidão de todos os equipamentos e sistemas;
- g) Manter-se familiarizado e proficiente com os procedimentos, normas, planos de comunicações e de mobilização de forma a intervir rápida e eficientemente em situação de emergência;
- h) Efetuar outras tarefas do foro técnico-operacional que lhe forem ordenadas pelo Coordenador e pelos Operacionais.
- i) Assegurar as comunicações de todos os intervenientes na vigilância florestal no município.

4- A atividade desenvolvida pelos Operadores de Comunicações compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios desta área de atuação.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 9.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- O período normal de trabalho tem a duração de 7 horas diárias e 35 horas semanais, salvo nos casos expressamente previstos neste ACEP.

2- O trabalho prestado pelos trabalhadores integrados ou a prestar apoio na CMOS é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, nos termos do número anterior, entende-se que a semana de trabalho tem início às 00h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

4- O Empregador Público deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 10.^a**Trabalho por turnos**

1- Aos trabalhadores integrados ou a prestar apoio na CMOS é aplicável a modalidade de horário de trabalho por turnos, organizado através de uma laboração de dois ou mais turnos.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

3- Podem ser criados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

4- No regime de trabalho por turnos não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5- As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo se tratar do regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.^a.

6- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h30;

b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

11- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

12- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo serviço e não originem a violação de normas legais imperativas.

14- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

15- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

17- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

1- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho individualmente acordado.

2- A alteração do horário deve ser fundamentada e precedida de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixada no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.^a.

3- A alteração do horário de trabalho que implique acréscimo de despesas para os trabalhadores confere-lhes o direito a uma compensação económica.

Cláusula 12.^a

Regime de adaptabilidade

1- Pode ser instituído o regime de adaptabilidade, no âmbito do trabalho por turnos, que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho, nas seguintes condições:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Situações de força maior;

c) Substituição de trabalhador que, por qualquer motivo, se encontre impedido de prestar trabalho;

d) Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;

e) Outras devidamente fundamentadas.

f) 2 - Não integra este regime:

g) O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador ou em dias feriados;

h) O trabalho suplementar.

3- A utilização do regime de adaptabilidade pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

4- O período normal de trabalho diário, estabelecido no n.º 1 da cláusula 9.^a, pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar por motivo de força maior.

5- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

6- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, através da concessão de períodos de descanso compensatório.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos no número anterior, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para os limites previstos para o trabalho suplementar.

10- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por factos imputáveis ao serviço, poder compensar, nos termos referidos no n.º 8 da presente cláusula, o total das horas prestadas em acréscimo, considera-se o mesmo saldado a favor do trabalhador, sendo aquelas pagas como trabalho suplementar.

11- O serviço obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente deste regime, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido, salvo casos especiais devidamen-

te justificados, em que esse período pode ser reduzido.

12- Nas situações de mobilidade dentro ou entre órgãos ou serviços e nos casos de cessação do contrato de trabalho, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de optar por receber essas horas como trabalho suplementar ou traduzidas em dias de férias.

13- Aos trabalhadores abrangidos pelo regime de adaptabilidade aplicam-se as regras estabelecidas na cláusula 10.^a, designadamente quanto à organização, mudança e troca de turnos, bem como quanto às interrupções para repouso e refeição e aos dias de descanso semanal.

14- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, estejam, pelo acréscimo do período normal de trabalho diário, a beneficiar do período de descanso compensatório.

15- O trabalhador com deficiência e com doença crónica, nomeadamente com doença oncológica em tratamento ativo, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e o trabalhador-estudante podem ser dispensados da prestação de trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 13.^a

Escalas de serviço

1- A organização do trabalho por turnos e do regime de adaptabilidade obriga à elaboração de escalas de serviço.

2- Na elaboração da escala de serviço deve procurar-se distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de trabalho diurnos e noturnos.

3- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) O número de turnos e regime de rotatividade aplicável;
- b) Horas de início e termo do período normal de trabalho diário, com indicação dos intervalos de descanso;
- c) Dias de descanso semanal, complementar e obrigatório;
- d) Períodos de descanso compensatório por acréscimo do tempo de trabalho, no caso de vigorar o regime de adaptabilidade.

4- O serviço obriga-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte, incluindo no regime de adaptabilidade.

5- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 14.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente ACEP, aplicam-se as disposições constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a LTFP, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, e demais legislação aplicável, tudo nas suas versões atualizadas, bem como dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho em vigor no Município.

Cláusula 15.^a

Comissão Paritária

1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação

deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8- As reuniões da comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 16.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 17.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Município compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 18.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Sintra, 4 de outubro de 2023.

Empregador Público:

Pelo Município de Sintra:

Dr. Basílio Adolfo de Mendonça Horta da Franca, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sintra.

Associação sindical:

Pela Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

Sr. José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Sr. Tiago Filipe Ramos Salvado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 113/2023, a fl. 59 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 97/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Estremoz e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Considerando que o Município de Estremoz está empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Estremoz adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no SINTAP, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do EP, salvo oposição expressa do/a trabalhador/a não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

3- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 350 (trezentos e cinquenta) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de Horário de Trabalho.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

3- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

5- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;

- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia Jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos é considerado tempo de trabalho, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência;

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam -se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 11.ª

Meia Jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho e tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, sejam portadores de doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n. os 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Redução do período experimental

É aplicável, para os filiados no sindicato subscritor do presente Acordo, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou outro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

Cláusula 16.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse

efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2023, referentes ao biénio 2020/2021.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 17.ª

Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Para além das faltas justificadas sem perda de remuneração, estipuladas na Lei para o efeito, será concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

4- As ausências resultantes da utilização da tolerância e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

5- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

7- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto na segunda-feira a seguir à Páscoa.

Cláusula 18.ª

Feriado Municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência

hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

- a) Município ou Freguesia;
- b) Serviços municipalizados.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir -se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ver em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e

do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar -se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco

para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 22.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 23.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 24.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;

- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 25.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete -se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou,

na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 28.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 29.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 31.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como

sobre as medidas de proteção e de prevenção;

- i)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 32.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 34.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 35.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 36.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica -se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 38.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 39.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 40.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 41.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 42.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 43.^a

Procedimento Culposos

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 44.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada ou via e-mail, canal habitual de comunicação entre as partes.

Estremoz, 8 de setembro de 2023.

Pelo Município de Estremoz:

José Daniel Pena Sadio, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do SSindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Albino Manuel Sousa Carrasquinho, na qualidade de membro do secretariado regional da secção do Alentejo e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 23 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 114/2023, a fl. 59 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores filiados e não representados pela associação sindical outorgante, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 25 291 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89,1 % são mulheres e 10,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3364 TCO (13,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 21 927 TCO (86,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,1 % são homens e 92,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal por oposição da referida associação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 35, de 11 de agosto de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2023.

24 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 692 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29 % são mulheres e 71 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 576 TCO (83,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 116 TCO (18,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,7 % são mulheres e 60,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre os empregadores filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na FAPEL.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 36, de 17 de agosto de 2023, ao qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL de-

duziu oposição à sua emissão, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela oponente, com fundamento no direito de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

Considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º do projeto de extensão abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2023.

26 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e veterinários)

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 230 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 38,7 % são mulheres e 61,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 87 dos TCO (37,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 143 dos TCO (62,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,5 % são homens e 38,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 35, de 11 de agosto de 2023, sobre o qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, solicitou a correção da data de produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária para 1 de janeiro de 2023, data que foi requerida por ambas as partes outorgantes no pedido de extensão e que corresponde à prevista no contrato coletivo.

A pretensão da FIEQUIMETAL corresponde ao pedido de extensão formulado pelas partes outorgantes e à produção de efeitos prevista na convenção para a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária. Todavia, pese embora o pedido, a data de produção de efeitos prevista no respetivo projeto e na presente extensão obedece ao disposto nos números 2 e 4 da RCM, que determinam os critérios a adotar na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, conforme supra referido.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2023.

24 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta a 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 453 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,4 % são mulheres e 55,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 218 TCO (48,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 235 TCO (51,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 46,8 % são mulheres e 53,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma melhoria dos percentis dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões da convenção, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 29, de 17 de julho de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

26 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, que em todas as áreas navegáveis do Continente sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no mesmo âmbito de setor de atividade e área geográfica às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 55 trabalhadores a tempo completo (TCO), sendo 100 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 24 TCO (43,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 31 TCO (56,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada, conforme requerido pelas partes, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das empresas do mesmo setor de atividade.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 32, de 29 de julho de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, são estendidas, no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

24 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental)

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de prestação de serviços de controlo de pragas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 208 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 7,2 % são mulheres e 92,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 110 TCO (52,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 98 TCO (47,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 89,8 % são homens e 10,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva gené-

rica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 37, de 18 de agosto de 2023, sobre o qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL solicitou a alteração da data de produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária para 1 de janeiro de 2023.

A pretensão da FIEQUIMETAL corresponde à produção de efeitos prevista na convenção para a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária. Todavia, pese embora o pedido, a data de produção de efeitos prevista no respetivo projeto e na presente extensão obedece ao disposto nos números 2 e 4 da RCM, que determinam os critérios a adotar na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, conforme supra referido.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de prestação de serviços de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2023.

26 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Academia Musical dos Amigos das Crianças - AMAC e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e outro

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa, de ora em diante designado AE, obriga a Academia Musical dos Amigos das Crianças - AMAC, estabelecimento de ensino particular e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

3-O presente AE abrange também os trabalhadores que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem à direção da AMAC, produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão tal como os trabalhadores que a ele adiram individualmente.

4-O presente AE abrange a entidade empregadora acima identificada e estima-se que abranja 40 trabalhadores.

5-As partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral do presente AE, incluindo os seus anexos, que dele fazem parte integrante.

6-Constituem anexos ao presente AE, os seguintes documentos:

a) Anexo I - Definição de funções e categorias profissionais;

b) Anexo II - Tabelas salariais.

Cláusula 2.^a**Vigência, renovação**

1-O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de 24 meses.

2-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2023 e poderão ser revistas anualmente.

3-O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4-Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, salvo se estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, caso em que o AE se mantém em regime de sobrevigência por um período máximo de 12 meses.

Cláusula 3.^a**Manutenção de regalias**

Com a salvaguarda do entendimento de que este AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 4.^a**Deveres da entidade empregadora**

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 14.^a;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente AE;
- f) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- h) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento da escola, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento, que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- j) Emitir no prazo de 10 dias úteis certificados, incluindo as declarações de tempo de serviço, em conformidade com a legislação em vigor;
- l) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea h) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respetivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de funcionamento ou negócios;
- h) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;

- i)* Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- j)* Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- l)* Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- m)* Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- n)* Proceder à entrega, no início de cada ano letivo, de certificado de registo criminal, em conformidade com a legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Deveres profissionais específicos dos docentes

1- São deveres profissionais dos docentes, para além dos previstos no artigo anterior:

- a)* Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica do estabelecimento;
- b)* Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- c)* Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- d)* Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- e)* Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;
- f)* Participar por escrito, em cada ano letivo, à entidade respetiva, a pretensão de lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade empregadora custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;
- d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou pessoa por ela indicada;
- e)* Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f)* Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- g)* Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h)* Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;
- i)* Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j)* Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l)* Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m)* Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade empregadora, singular ou coletiva.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de setembro de cada ano civil.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Profissões, categorias profissionais e promoção

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A progressão decorre do cumprimento da permanência no nível e da avaliação de desempenho.

3- A avaliação do desempenho desenvolve-se segundo as regras previstas no regulamento de avaliação do desempenho ao presente acordo de empresa como anexo II.

4- Na ausência de avaliação do desempenho, deverá ser considerado como bom o serviço prestado pelo trabalhador.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

4- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade empregadora, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

6- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 11.^a

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da entidade empregadora e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais, sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, nos termos das cláusulas 13.^a e 14.^a

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 13.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial ou o período normal de trabalho ser reduzido enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 da cláusula 19.^a

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Cláusula 13.^a

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é de 22 horas de trabalho letivo a que correspondem 1100 minutos.

2- Caso o horário letivo dos docentes referidos no número anterior seja superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o valor calculado nos termos do disposto na cláusula 37.^a número 4.

3- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

4- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

5- O não cumprimento do disposto no número anterior, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, constitui justa causa de rescisão do contrato.

6- A componente letiva compreende:

- a) Aulas;
- b) Apoio ao estudo;
- c) Aulas de classe de conjunto;
- d) Aulas/ensaios de naípe orquestra;
- e) Aulas de acompanhamento em piano;
- f) Aulas de orientação e acompanhamento do projeto a apresentar na prova de aptidão artística.

Cláusula 14.^a

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho a nível individual compreende:

- a) A prática técnico/artística;
- b) Preparação de aulas;
- c) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- d) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicados pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

- a) Atividades de articulação curricular entre docentes;
- b) Audições;
- c) A participação em concertos de escola ou projetos artísticos, desde que se realizem no âmbito da função docente de apoio aos alunos;
- d) A realização de atividades de divulgação do projeto educativo, desde que se realize no âmbito da função docente;
- e) Deslocação dos docentes no âmbito de protocolos ou de atividades de divulgação, nomeadamente em outros estabelecimentos de ensino ou salas de espetáculos;
- f) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- g) Reuniões com encarregados de educação;
- h) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- i) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;
- j) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino.

5- O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- O trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

Cláusula 15.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

1- A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

- Cnli = Componente não letiva incompleta a determinar;
- Ha = Horário incompleto atribuído ao docente;
- Cnl = Número de horas da componente não letiva do horário completo;
- Hn = Número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 16.^a

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando, sejam distribuídas funções de coordenação de departamento ou outras funções de coordenação pedagógica, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo em duas horas.

2- Ao invés do disposto no número 1 anterior, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar aumentar o respetivo horário em uma hora, sendo a mesma retribuída nos termos legais.

3- As horas despendidas em funções de coordenação referidas no número 1, integram o horário de trabalho letivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto na cláusula 13.^a

4- Podem ainda ser atribuídas funções de coordenação aos docentes que tenham horas de componente letiva disponíveis.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores não docentes

O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores não docentes é de trinta e oito horas.

Cláusula 18.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os horários são organizados no período de funcionamento do estabelecimento, de segunda a sexta-feira, entre as 9h00 e as 21h00 e ao sábado entre as 9h00 e às 14h00.

4- A entidade empregadora fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 19.^a

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

3- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a designar, caso não cheguem a acordo, pela direção do estabelecimento.

4- No caso dos docentes com horário incompleto, sempre que se verificar aumento do número de horas letivas, devem as partes acordar por escrito, designadamente o número de horas e o âmbito temporal previsto para o cumprimento do horário.

5- Sempre que não se verifique o procedimento referido no número anterior, entendem as partes que após o cumprimento de pelo menos três anos daquele horário.

6- A entidade empregadora não poderá atribuir ao docente um horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 21.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras entidades empregadoras.

Cláusula 22.^a

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador, nomeadamente, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso, em caso de se revelar favorável ao seu interesse ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos habituais.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade empregadora deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, a prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado.

8- O descanso compensatório vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

9- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

10- Por decisão da entidade empregadora, o descanso compensatório pode ser substituído por remuneração equivalente se o seu gozo for prejudicial ao funcionamento do estabelecimento.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias seguintes à sua escolha.

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal obrigatório ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 25.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Cláusula 26.^a

Efeitos da substituição

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, o domingo.

2- Os trabalhadores têm ainda direito a um período de descanso complementar de meio-dia, a partir das 14h00 de sábado.

3- A entidade empregadora organizará os horários para que, sempre que possível, seja assegurado aos trabalhadores que prestam trabalho ao sábado outro período de descanso complementar de meio-dia, em dia da semana a acordar com o trabalhador.

Cláusula 28.^a

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

5- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

6- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10- Em caso de interrupção de férias, a entidade empregadora pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %, sem prejuízo do respetivo gozo dos dias de férias.

11- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

12- Caso do trabalhador adoeça durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, sem prejuízo do disposto no número 11 do artigo 35.º, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade empregadora na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

13- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

15- Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

16- Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no anterior número 14.

17- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

18- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade empregadora fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

19- No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Cláusula 29.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 30.^a

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam a

ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 31.^a

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 32.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Cláusula 33.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

7- A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

8- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 34.^a

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3-Relativamente aos trabalhadores docentes será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 da cláusula 36.^a

4-Excetuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5-Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas ações venham a ocorrer.

6-É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

7-A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

8-As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1-As faltas justificadas são as previstas na lei.

2-As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3-Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4-Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por motivo de doença não abrangidas por um regime de Segurança Social, até um limite de três dias por ano civil.

5-Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade empregadora desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

6-Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

7-Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora a pedido do trabalhador.

8-As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias.

9-Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora, logo que possível.

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 desta cláusula determina a injustificação das faltas.

11- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

12- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetua-se do disposto no número anterior os professores que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 37.^a

Retribuições

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores é a que consta das respetivas tabelas e é contrapartida do período normal de trabalho semanal previstos nas cláusulas 12.^a e 17.^a

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 13.^o for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$Rm / 22 * n$$

em que: Rm = Retribuição mensal e n = Número de horas superiores a 22.

Cláusula 38.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{Retribuição mensal}) / (52 \times \text{Período normal de trabalho semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição mensal} / 30$$

Cláusula 39.^a

Remunerações do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito ao descanso compensatório previsto no número 7 da cláusula 23.^a e aos acréscimos remuneratórios previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,52 € quando pela entidade empregadora não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Cláusula 42.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Cláusula 44.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 45.^a

Acesso e progressão na carreira profissional

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço, nos exatos termos definidos no anexo II.

2- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos professores, exceto se a entidade empregadora entender o contrário.

4- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado com efeito a 1 de setembro do ano civil que concluírem.

5- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

6- Para efeitos de progressão nos vários níveis de retribuição dos docentes e psicólogos, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

7- A progressão nos diferentes níveis de retribuição produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro

e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro, sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a

Cláusula 46.^a

Contagem de tempo serviço dos trabalhadores docentes

- 1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias de serviço.
- 2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Cláusula 47.^a

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Processos disciplinares

Cláusula 51.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 52.^a

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 53.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade empregadora, diligenciará a entidade empregadora no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

CAPÍTULO X

Seguros

Cláusula 54.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 55.^a

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade empregadora ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 56.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 61.^a depende do número de trabalhadores sindicalizados existente na AAM, nos seguintes termos:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2.

Cláusula 57.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevisíveis, caso em que a comunicação é feita logo que possível.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 58.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Cláusula 59.^a

Cedência de instalações

A AMAC colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 60.^a

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 61.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, retribuição mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Cláusula 62.^a**Greve**

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritáriaCláusula 63.^a**Constituição**

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste AE, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação da entidade empregadora e dois em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes da entidade empregadora e das associações sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 64.^a**Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 65.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente AE logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será atribuída, alternadamente, a cada uma das partes outorgantes por períodos de seis meses.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitóriasCláusula 66.^a**Transmissão e extinção do estabelecimento**

1-O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2-Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3-Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade empregadora adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4-A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5-Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6-No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade empregadora transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela entidade cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7-Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 67.^a**Disposições finais**

1-Considerando que o presente AE mantém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo II.

2-O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais ocorrerá na data de assinatura do presente AE, sendo-lhes devida a nova retribuição, de forma faseada, a partir de 1 de setembro de 2023, nos termos do número seguinte.

3-O pagamento do acréscimo de retribuição resultante da diferença entre a aplicação ao trabalhador das tabelas em vigor à data de assinatura do presente AE e as tabelas previstas no anexo II é feito da seguinte forma:

a) 25 % em 1 de setembro de 2023;

b) 50 % em 1 de março de 2024;

c) 75 % em 1 de setembro de 2024;

d) 100 % em 1 de março de 2025.

4-A majoração da duração do período de férias, prevista no número 14 da cláusula 28.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

5-Na transição dos trabalhadores não docentes para as novas tabelas salariais é considerada a retribuição que auferiam à data e as diuturnidades vencidas, extinguindo-se, na data da transição, as diuturnidades.

6-Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior à retribuição atual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém a retribuição até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passe a nível superior.

ANEXO I

Definição de funções e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente com habilitação profissional em estabelecimento de ensino particular.

Assistente administrativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da atividade de profissionais qualificados.

Procede ainda à redação de relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos/formandos, serviços de exame e outros, manualmente ou ao computador, dando-lhes o seguimento apropriado.

Examina o correio recebido, quer físico quer por email, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior.

Atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à entidade empregadora; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos.

ANEXO II

Tabela A - Professores licenciados e profissionalizados

Nível	Anos completos de serviço	Retribuição
A9	0 a 3	1 250,00 €
A8	4 a 7	1 425,00 €
A7	8 a 11	1 550,00 €
A6	12 a 15	1 750,00 €
A5	16 a 19	1 880,00 €
A4	20 a 23	2 035,00 €
A3	24 a 27	2 150,00 €
A2	28 a 33	2 450,00 €
A1	34	3 050,00 €

Tabela B - Trabalhadores não docentes - Assistente administrativo

Categoria	Antiguidade (anos)	Permanência (anos)	Remuneração
Assistente administrativo	0 a 3	3 anos	1 004,11 €
Assistente administrativo	3 a 7	4 anos	1 041,20 €
Assistente administrativo	7 a 12	5 anos	1 078,29 €
Assistente administrativo	12 a 17	5 anos	1 115,38 €

Assistente administrativo	17 a 22	5 anos	1 152,46 €
Assistente administrativo	22 a 27	5 anos	1 189,55 €
Assistente administrativo	27 a 32	5 anos	1 226,64 €

Tabela C - Trabalhadores não docentes - Assistente administrativo licenciado e diretores de serviço

Categoria	Antiguidade (anos)	Permanência (anos)	Remuneração
Diretor de serviços	0 a 3	3 anos	1 238,17 €
Assistente administrativo licenciado	0 a 3	3 anos	1 138,17 €
Diretor de serviços	3 a 7	4 anos	1 303,34 €
Assistente administrativo licenciado	3 a 7	4 anos	1 203,34 €
Diretor de serviços	7 a 12	5 anos	1 372,00 €
Assistente administrativo licenciado	7 a 12	5 anos	1 272,00 €
Diretor de serviços	12 a 17	5 anos	1 444,21 €
Assistente administrativo licenciado	12 a 17	5 anos	1 344,21 €
Diretor de serviços	17 a 22	5 anos	1 520,22 €
Assistente administrativo licenciado	17 a 22	5 anos	1 420,22 €
Diretor de serviços	22 a 27	5 anos	1 600,23 €
Assistente administrativo licenciado	22 a 27	5 anos	1 500,23 €
Diretor de serviços	27 a 32	5 anos	1 680,00 €
Assistente administrativo licenciado	27 a 32	5 anos	1 580,00 €

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1-O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2-A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho e tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino de cada uma das escolas da AMAC.

3-Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4-O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5-Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1-O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2-A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1-São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2-No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3-Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1-O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 510;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- O valor da média é arredondado à unidade;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

De 1 a 4,9 = Insuficiente; de 5 a 6,4 = Regular; de 6,5 a 7,9 = Bom; de 8 a 8,9 = Muito Bom; de 9 a 10 = Excelente.

1-A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2-O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3 - Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, sendo um da área disciplinar do avaliado, podendo também integrar a comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

4-Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5-É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos termos do artigo 3, o docente, em que completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento, nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas, no número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizada pela entidade patronal;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas deverão ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas no dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

6- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

9- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- Para efeito de progressão na carreira revela apenas o período em avaliação que tenha obtido a classificação de Bom.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no escalão de ingresso na carreira, do docente que se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo com Regular.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

Critérios de avaliação do desempenho docente

Dimensão técnico-artística, didática e pedagógica

Domínios:

- Preparação e organização das atividades letivas;
- Avaliação das aprendizagens dos alunos.

Parâmetros:

- Mostra proficiência artística e técnica e conhecimento pedagógico e didático inerente à disciplina;
- Partilha o conhecimento com os pares;
- Planifica o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e procura a rentabilização dos meios e recursos disponíveis;
- Integra a planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos de decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares;
- Concebe e planifica as estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos;
- Planifica de forma integrada e coerente os vários tipos de avaliação;
- Promove processos de autorregulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos;
- Aplica instrumentos adequados à monitorização da sua atividade;
- Utiliza os resultados da avaliação dos alunos na preparação e realização das atividades letivas.

Níveis	Descritores
Excelente	Os mesmos de Muito Bom e ainda: <ul style="list-style-type: none"> - Constitui uma referência para o desempenho dos seus pares; - Promove consistentemente a articulação com outras classes e promove, sempre que necessário, planificações conjuntas com os seus pares; - Concebe estratégias de ensino e recursos didáticos que são adotados pelos seus pares, pela qualidade que evidenciam; - Reflete sistematicamente sobre o seu trabalho e os resultados alcançados, e partilha essa reflexão com os seus pares.
Muito Bom	Os mesmos de Bom e ainda: <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia elevada proficiência artística e técnica, e conhecimento pedagógico e didático; - Dinamiza a articulação com outras classes e a planificação conjunta com os pares; - Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e ao contexto. - Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas.

Bom	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia proficiência artística e técnica e conhecimento pedagógico e didático inerente à sua classe; - Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação de aprendizagens; - Dá relevância à articulação com outras disciplinas e à planificação conjunta com os pares; - Aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e ao contexto; - Implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas; - Estimula regularmente os alunos a participar em concursos, <i>masterclass</i> ou outros eventos de âmbito nacional e/ou internacional; - Promove com frequência o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da escola e academia; - Informa regularmente os alunos e encarregados de educação sobre os progressos e as necessidades de melhoria; - Utiliza processos de monitorização do desempenho dos alunos e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
Regular	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifica, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; - Não realiza processos de articulação curricular, nem com os seus pares; - Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos; - Não informa os alunos e/ou encarregados de educação sobre os seus progressos; - Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino; - Não estimula os alunos a participar em concursos, <i>masterclass</i> ou outros eventos de nível nacional e internacional; - Promove com pouca frequência o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da escola e academia.
Insuficiente	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revela falta de rigor na planificação; - Manifesta falhas a nível técnico-artístico e didático-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino; - Utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos; - Não informa os alunos e/ou encarregados de educação sobre os seus progressos; - Não usa processos de monitorização do seu desempenho; - Não informa os alunos acerca da existência de concursos, <i>masterclass</i> ou outros eventos de nível nacional e internacional; - Não promove o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da escola e academia.

Dimensão da participação na escola e na relação com a comunidade

Domínios:

- Contributo para a concretização de metas e objetivos do PEE e do PAA;
- Colaboração com os órgãos de gestão e estruturas de coordenação. Desenvolvimento de atividades de inovação e de investigação.

Parâmetros:

- Participa em projetos de trabalho colaborativo;
- Participa nos eventos promovidos pela escola;
- Participa em projetos que visem a divulgação da música dentro e fora da escola, envolvendo alunos, encarregados de educação e comunidade;
- Apresenta propostas que contribuem para a melhoria do desempenho da escola;
- Participa em projetos de investigação e inovação desenvolvidos no quadro do PEE;
- Dinamiza projetos ou atividades dentro e fora da escola de âmbito local, nacional e/ou internacional que sejam relevantes para os alunos, a escola e a comunidade.

Níveis	Descritores
Excelente	<ul style="list-style-type: none"> - Os mesmos de Muito Bom e ainda: - Constitui uma referência na escola e demonstra claramente que reflete e se envolve consistentemente: <ul style="list-style-type: none"> • Na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola; • Na promoção da melhoria da qualidade de ensino na escola, apresentando propostas e trabalhando de forma continuada com os órgãos e estruturas educativas, ou criando e desenvolvendo projetos de intervenção/formação e ou investigação; • Em iniciativas para promover atividades que visam atingir os objetivos da escola e envolver alunos, encarregados de educação ou outras entidades da comunidade.
Muito Bom	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos orientadores da vida da escola; - Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma sistemática com os diferentes órgãos e estruturas educativas; - Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e da academia; - Dinamiza atividades que visam atingir os objetivos da escola patentes no PEE; - Investe no maior envolvimento de alunos, encarregados de educação, outras entidades da comunidade e outras estruturas da academia.
Bom	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola; - Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola; - Participa em eventos promovidos pela escola; - Participa, quando solicitado, em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas da escola.
Regular	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola; - Participa, com pouca regularidade, em atividades que visem atingir os objetivos do PEE e a planificação das atividades do PAA.
Insuficiente	<p>O docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da dinâmica da escola; - Não participa em atividades que promovam a concretização dos objetivos do PEE e atividades propostas no PAA; - Não investe no envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da escola.

Dimensão da formação contínua e desenvolvimento profissional

Domínios:

- Formação realizada;
- Contributo para a melhoria da ação educativa.

Parâmetros:

- Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional a nível artístico, pedagógico e didático;
- Análise crítica da sua ação, resultando em competências profissionais que mobiliza para a melhoria das suas práticas;
- Desenvolvimento de competências profissionais a partir do trabalho colaborativo com pares;
- Aplicação das competências adquiridas na melhoria do seu desempenho profissional.

Níveis	Descritores
Excelente	Os mesmos de Muito Bom e ainda: - Promove consistentemente o seu próprio desenvolvimento profissional e o dos seus pares, através de um trabalho colaborativo continuado e de ações concebidas com esse fim.
Muito Bom	O docente: - Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização de competências e conhecimentos; - Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento e competências adquiridos na melhoria do seu desempenho profissional; - Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimentos, desenvolvimento.
Bom	O docente: - Desenvolve processos de aquisição e atualização de competências e conhecimentos profissionais; - Participa em iniciativas de reflexão sobre práticas e mobiliza as suas competências e conhecimentos na melhoria da escola; - Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.
Regular	O docente: - Participa em processos de atualização de conhecimento e competências, apenas quando formalmente exigido; - Participa em iniciativas de reflexão sobre práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho na escola.
Insuficiente	O docente: - Não revela interesse em atualizar o seu desempenho e conhecimento profissional, fazendo apenas o formalmente exigido; - Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o desenvolvimento profissional; - Não reconhece os benefícios da formação na melhoria do seu desempenho profissional.

CrITÉRIOS de avaliação do desempenho administrativo

Dimensão de cumprimento de objetivos da AMAC

Domínios:

- Comunicação com os órgãos de gestão da AMAC, trabalhadores, encarregados de educação, alunos e sua comunidade em geral;
- Adequação do exercício profissional às necessidades da AMAC;
- Eficiência e eficácia dos serviços prestados à AMAC.

Parâmetros:

- Mostra proficiência na execução das tarefas administrativas seguindo as directivas e procedimentos aplicáveis;
- Atende de forma cordial os utentes do serviço, considerando a natureza confidencial de toda a informação que lhe é relativa e procura responder às suas solicitações;
- Integra a planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos de decisão, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares;
- Planifica de forma integrada e coerente os vários tipos de tarefas e procura rentabilizar os recursos disponíveis;
- Desenvolve processos de autorregulação para melhorar o seu desempenho;
- Aplica instrumentos adequados à monitorização da sua atividade.

Níveis	Descritores
Excelente	<p>Os mesmos de Muito Bom e ainda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitui uma referência para o desempenho dos seus pares; - Promove consistentemente a articulação com os seus pares inter e intraescolas e promove, sempre que necessário, planificações conjuntas; - Concebe estratégias para a realização de tarefas que são adotadas pelos seus pares, pela qualidade que evidenciam; - Reflete sistematicamente sobre o seu trabalho e os resultados alcançados, e partilha essa reflexão com os seus pares.
Muito Bom	<p>Os mesmos de Bom e ainda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia elevada proficiência técnica, e conhecimento das normas e procedimentos administrativos aplicáveis à AMAC; - Dinamiza a articulação com os seus pares inter e intraescolas e a planificação conjunta com os pares; - Concebe e aplica estratégias para a realização de tarefas adequadas às necessidades da AMAC; - Concebe e implementa estratégias de autoavaliação sobre a eficiência na realização de tarefas; - Informa cordialmente os alunos e encarregados de educação sobre o funcionamento e actividades da AMAC e monitoriza o processo; - Informa cordialmente os docentes sobre os procedimentos a cumprir junto dos serviços administrativos e monitoriza o processo; - Cumpre os prazos estipulados para as diferentes tarefas e é persistente na sua conclusão.
Bom	<p>O administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia proficiência técnica e conhecimento das normas e procedimentos administrativos aplicáveis à AMAC; - Planifica com rigor as tarefas a executar, integrando de forma coerente propostas de melhoria dos procedimentos; - Dá relevância à articulação com os seus pares inter e intraescolas e à planificação conjunta; - Aplica estratégias para a realização de tarefas adequadas às necessidades da AMAC; - Implementa estratégias de autoavaliação sobre a eficiência na realização de tarefas; - Promove com frequência o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da AMAC; - Informa cordialmente os alunos e encarregados de educação sobre o funcionamento e actividades da AMAC; - Informa cordialmente os docentes sobre os procedimentos a cumprir junto dos serviços administrativos; - Atende o público, bem como os restantes membros da comunidade educativa com correção e profissionalismo, mantendo o sigilo quanto à natureza confidencial de toda a informação relativa ao público, comunidade educativa e à AMAC; - Utiliza processos de monitorização do seu desempenho reorienta as estratégias com vista à melhoria da eficiência na realização de tarefas; - Cumpre os prazos estipulados para as diferentes tarefas.

Regular	<p>O administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifica as tarefas a executar, mas não manifesta coerência nas propostas de melhoria dos procedimentos; - Não realiza processos de articulação inter e intraescolas com os seus pares; - Implementa estratégias para a realização de tarefas nem sempre adequadas às necessidades da AMAC; - Informa os alunos e encarregados de educação sobre o funcionamento e actividades da AMAC; - Informa os docentes sobre os procedimentos a cumprir junto dos serviços administrativos; - Atende o público, bem como os restantes membros da comunidade educativa, mantendo o sigilo quanto à natureza confidencial de toda a informação relativa ao público, comunidade educativa e à AMAC; - Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade reorientar as estratégias com vista à melhoria da eficiência na realização de tarefas; - Promove com pouca frequência o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da AMAC; - Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes tarefas.
Insuficiente	<p>O administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revela falta de rigor na planificação das tarefas a executar; - Manifesta falhas a nível técnico, na realização de tarefas; - Utiliza processos elementares de avaliação do seu desempenho na concretização das tarefas; - Não informa os alunos e/ou encarregados de educação sobre o funcionamento e actividades da AMAC; - Não informa os docentes sobre os procedimentos a cumprir junto dos serviços administrativos; - Atende o público, bem como os restantes membros da comunidade educativa sem manter o sigilo quanto à natureza confidencial de toda a informação relativa ao público, comunidade educativa e à AMAC; - Não usa processos de monitorização do seu desempenho; - Não promove o envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas atividades da AMAC.

Dimensão da participação na AMAC e na relação com a comunidade

Domínios:

- Contributo da sua actividade na concretização de metas e objectivos constantes dos projectos educativos, plano anual de actividades e orçamento da AMAC;
- Colaboração com os órgãos de gestão e estruturas de coordenação da AMAC, de forma diligente e responsável.

Parâmetros:

- Participa em projetos de trabalho colaborativo;
- Participa nos eventos promovidos pela escola;
- Participa em projetos que visem a divulgação da AMAC junto da comunidade;
- Apresenta propostas que contribuem para a melhoria do desempenho da AMAC;
- Participa em projetos de investigação e inovação desenvolvidos no quadro do PEE;
- Apoia a dinamização de projetos ou candidaturas de âmbito local, nacional e/ou internacional que sejam relevantes para o desenvolvimento da AMAC.

Níveis	Descritores
Excelente	<p>- Os mesmos de Muito Bom e ainda:</p> <p>- Constitui uma referência na escola e demonstra claramente que reflete e se envolve consistentemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais da AMAC; • Na promoção da melhoria da qualidade dos serviços prestados pela AMAC, apresentando propostas e trabalhando de forma continuada com os órgãos e estruturas da AMAC; • Em iniciativas para promover acções que visam atingir os objetivos da AMAC e envolver alunos, encarregados de educação ou outras entidades da comunidade.
Muito Bom	<p>- Os mesmos de Bom e ainda:</p> <p>- Colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais da AMAC;</p> <p>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria dos serviços prestados pela AMAC, colaborando de forma sistemática com os diferentes órgãos e estruturas;</p> <p>- Participa regularmente no desenvolvimento de acções que visam atingir os objetivos da AMAC e envolver alunos, encarregados de educação ou outras entidades da comunidade</p> <p>- Dinamiza acções que visam atingir os objetivos da AMAC;</p> <p>- Investe no maior envolvimento de alunos, encarregados de educação, outras entidades da comunidade nas actividades realizadas pela AMAC.</p>
Bom	<p>O administrativo:</p> <p>- Conhece os documentos institucionais da AMAC;</p> <p>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do serviço prestado pela AMAC;</p> <p>- Participa em eventos promovidos pela escola;</p> <p>- Participa, quando solicitado, em projetos de intervenção e/ou formação, orientados para a melhoria da qualidade do serviço prestado pela AMAC, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas da associação.</p>
Regular	<p>O administrativo:</p> <p>- Conhece globalmente os documentos institucionais da AMAC;</p> <p>- Participa, com pouca regularidade, em actividades que visem atingir os objetivos dos projectos educativos, plano anual de actividades e orçamento da AMAC.</p>
Insuficiente	<p>O administrativo:</p> <p>- Revela pouco conhecimento dos documentos institucionais da AMAC;</p> <p>- Não participa em actividades que promovam a concretização dos objetivos dos projectos educativos, plano anual de actividades e orçamento da AMAC;</p> <p>- Não investe no envolvimento dos alunos, encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, nas nas actividades realizadas pela AMAC.</p>

Dimensão da formação contínua e desenvolvimento profissional

Domínios:

- Adaptação a novas tarefas e actividades;
- Empenhamento na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- Contributo para a melhoria da execução das suas tarefas e actividades.

Parâmetros:

- Participa em acções de formação adequadas às necessidades do serviço administrativo;
- Realiza uma análise crítica da sua ação e propõe soluções alternativas aos procedimentos existentes com o objectivo de melhorar o nível do serviço prestado;
- Partilha informação e conhecimentos profissionais com os seus pares;
- Desenvolvimento de competências profissionais a partir do trabalho colaborativo com pares;
- Aplicação das competências adquiridas na melhoria do seu desempenho profissional.

Níveis	Descritores
Excelente	Os mesmos de Muito Bom e ainda: - Promove consistentemente o seu próprio desenvolvimento profissional e o dos seus pares, através de um trabalho colaborativo continuado e de ações concebidas com esse fim inter e intraescolas.
Muito Bom	Os mesmos de BOM e ainda: - Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização de competências e conhecimentos; - Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento e competências adquiridos na melhoria do seu desempenho profissional; - Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimentos e desenvolvimento.
Bom	O administrativo: - Desenvolve processos de aquisição e atualização de competências e conhecimentos profissionais; - Participa em iniciativas de reflexão sobre práticas e mobiliza as suas competências e conhecimentos na melhoria da AMAC; - Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares.
Regular	O administrativo: - Participa em processos de atualização de conhecimento e competências, apenas quando formalmente exigido; - Participa em iniciativas de reflexão sobre práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho na AMAC.
Insuficiente	O administrativo: - Não revela interesse em atualizar o seu desempenho e conhecimento profissional, fazendo apenas o formalmente exigido; - Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional; - Não reconhece os benefícios da formação na melhoria do seu desempenho profissional.

Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritores estimam que a convenção abranja potencialmente 40 trabalhadores.

Lisboa, aos 20 de setembro de 2023.

Academia Musical dos Amigos das Crianças - AMAC:

Maria Floriana Calado de Oliveira e Salomé de Oliveira Pais Matos, na qualidade de representantes legais, com poderes bastantes para este ato.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Prof. Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL).

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

Vivalda Silva, na qualidade de mandatária, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 25 de outubro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 337/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores das Grandes Superfícies, Armazéns e Serviços de Portugal - STGSSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores das Grandes Superfícies, Armazéns e Serviços de Portugal - STGSSP, adiante designado por STGSSP, é uma associação sindical, dotado de personalidade jurídica, constituída pelos trabalhadores nele filiado, com duração indeterminada.

Artigo 2.º

Âmbito

O STGSSP representa os trabalhadores dos híper e supermercados, armazéns, centros comerciais e serviços e exercerá a sua actividade em todos os locais de trabalho do Continente.

Artigo 3.º

Sede

1-O sindicato tem a sua sede no Porto.

2-Por decisão da direcção o sindicato poderá abrir delegações noutras localidades da sua área de jurisdição.

CAPÍTULO II

Princípios

Artigo 4.º

O STGSSP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, unidade, da pluralidade, da democracia, independência sindical e solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 5.º

O STGSSP garante a todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º, o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas convicções políticas ou religiosas, nacionalidade ou etnia.

Artigo 6.º

O STGSSP defende a unidade dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses.

Artigo 7.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício o direito e dever de todos os seus associados.

2- A democracia sindical expressa-se, nomeadamente, no direito de os associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus representantes e de, livremente, exprimirem os seus pontos de vista, devendo, a minoria, após a discussão, acatar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

O sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, governo, partidos políticos, convicções religiosas ou agrupamentos de natureza não sindical.

CAPÍTULO III

Fins

Artigo 9.º

O STGSSP tem por fim:

- a) Defender e promover os interesses colectivos e individuais dos seus associados;
- b) Organizar, promover e apoiar acções que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a expressão da sua vontade democrática;
- c) Ponderar todas as questões respeitantes aos trabalhadores e procurar soluções para as mesmas;
- d) Lutar com as demais associações sindicais, pela defesa dos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com a comissão de trabalhadores e demais comissões representativas dos trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores;
- g) Desenvolver um sindicalismo democrático e combativo, na luta contra a exploração dos trabalhadores, capaz de contribuir para as transformações sociais necessárias à construção de uma sociedade mais justa, mais livre e mais igualitário.

CAPÍTULO IV

Competências

Artigo 10.º

Ao STGSSP compete:

- a) Desenvolver todas as acções que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis, acordos colectivos e regulamentos do trabalho;
- e) Dar pareceres sobre assuntos da sua alçada quando solicitado por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais e patronais;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e nos casos de despedimento;
- g) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes assistência sindical, jurídica ou outra, nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- i) Promover plenários de trabalhadores para análise e discussão de assuntos de interesse geral para os trabalhadores;
- j) Decretar e pôr termo a greves;
- k) Desenvolver regularmente actividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos seus representados;

- l)* Informar regularmente os associados sobre as atividades desenvolvidas pelo STGSSP e sobre todas as questões de interesse geral para os trabalhadores;
- m)* Exercer todas as demais atribuições conferidas pela lei, por estes estatutos e por regulamentos internos.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 11.º

Podem filiar-se no STGSSP todos os trabalhadores que estejam abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

Artigo 12.º

1- O pedido de adesão deve ser dirigido à direcção mediante o preenchimento do boletim de inscrição, o que implica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação. Da decisão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

- a)* Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato conforme os presentes estatutos;
- b)* Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;
- c)* Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d)* Beneficiar dos serviços e das acções desenvolvidas pelo sindicato em prol dos interesses dos seus associados;
- e)* Ser informado com regularidade da actividade do sindicato;
- f)* Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- g)* Formular as críticas que tiver à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, no seu seio, sem prejuízo de respeitar as decisões tomadas democraticamente;
- h)* Examinar as contas, orçamentos e demais documentações do sindicato;
- i)* Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, exceto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo;
- j)* Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Direito de tendência

1- É reconhecido o exercício do direito de tendência dentro do sindicato possibilitando o debate aberto e democrático das várias correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir;

2- Após o respectivo debate aplicam-se as decisões tomadas pela maioria;

3- A regulamentação do direito de tendência consta do anexo I dos presentes estatutos deles fazendo parte integrante.

Artigo 15.º

Deveres dos associados

- a)* Agir solidariamente, sempre e em todas as circunstâncias, na defesa dos direitos dos trabalhadores;
- b)* Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado;
- c)* Desempenhar as funções para que foram eleitos ou nomeados;
- d)* Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e as deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- e)* Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- f)* Pagar regularmente as suas quotizações;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao sindicato, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de sócio

- 1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:
- Deixe voluntariamente de exercer actividade profissional no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos;
 - Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses e não regularize a situação nos 30 dias subsequentes à data em que for notificado pela direcção;
 - Seja expulso do sindicato, conforme regulamento disciplinar a aprovar em assembleia geral.
- 2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 17.º

Readmissão

- Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.
- Em caso de expulsão anterior, só a assembleia geral pode decidir a readmissão.
- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

Artigo 18.º

Quotização

- A quotização dos sócios para o STGSSP é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente.
- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:
 - Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;
 - Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.
- Ficam, ainda, isentos do pagamento de quotas os associados que passem à situação de reforma.

CAPÍTULO VI

Organização do STGSSP

Artigo 19.º

Órgãos do STGSSP

- Assembleia geral.
- Mesa da assembleia geral.
- Direcção.
- Conselho fiscal.
- Assembleia de delegados sindicais.

Artigo 20.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 22.º

1- O exercício dos cargos directivos é gratuito sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

2- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percarn toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

Artigo 23.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral, órgão deliberativo máximo do STGSSP, é composta por todos os sócios no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

2- São competências da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral;
- b) Eleger o conselho fiscal;
- c) Eleger a direcção;
- d) Destituir os órgãos do sindicato e marcar novas eleições;
- e) Rever os estatutos;
- f) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e entre estes e os associados;
- g) Deliberar sobre a fusão do sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Discutir e aprovar o programa de acção para o biénio seguinte;
- k) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato;
- j) Aprovar regulamentos;
- l) Aprovar o plano de actividades e orçamento anual, e o relatório de contas do exercício apresentados pela direcção;
- m) O relatório e contas, referido na alínea anterior, deve ser acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- n) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios;
- o) O sindicato adere à CGTP/IN e às suas estruturas intermédias e de sector;
- p) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, ou sobre a adesão a outras já existentes.

Artigo 24.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas no artigo 23.º alíneas a), b) e c), anualmente, até 31 de março, para exercer as competências previstas na alínea l).

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por convocação da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de um terço dos associados ou 100 associados no pleno exercício dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral, deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Os casos previstos nas alíneas b) e c) deste artigo, o presidente da mesa da assembleia geral deve convocar a assembleia geral no prazo de 30 dias, após a recepção do requerimento.

Artigo 25.º

1- A assembleia geral ordinária reúne com a presença de 50 % dos seus elementos, reunindo, em segunda convocatória, trinta minutos depois com o número de elementos presentes.

2- Salvo disposições em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, exceto para os pontos do artigo 23.º, ponto 2, alíneas d), e) e g), em que será necessária uma maioria qualificada de 3/4 dos associados.

3- Em caso de empate, será efectuada nova votação e caso o empate se mantenha a deliberação fica adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 26.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Na falta do presidente, será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 27.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do sindicato;
- b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, com um prazo mínimo de oito dias, por meios electrónicos e afixação da convocatória no sindicato e nos locais de trabalho;
- c) Dirigir as assembleias gerais extraordinárias convocadas, nos termos da alínea c), número 2, artigo 24.º, que apenas se realizarão com a presença de pelo menos 50 % dos associados proponentes;
- d) Dirigir as assembleias gerais e elaborar actas das suas reuniões em livro próprio que deverá ser assinada por todos os membros da mesa;
- e) Adequar, entre assembleias gerais, os estatutos à lei.

Artigo 28.º

Direcção

- 1- A direcção é composta por nove membros efectivos e um suplente.
- 2- A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação de um seus membros.
- 3- As decisões são tomadas por maioria dos membros da direcção, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos membros, e serão lavradas em acta.
- 4- A direcção poderá, se assim o entender, eleger um coordenador de entre os seus membros.
- 5- Cabe à direcção a distribuição pelos seus membros das diversas tarefas e competências.
- 6- A direcção poderá constituir um secretariado permanente de três a cinco membros para o acompanhamento e tratamento das tarefas correntes do sindicato.
- 7- A direcção deverá aprovar o regulamento de funcionamento.

Artigo 29.º

- 1- Em documentos de natureza financeira a direcção obriga-se pela assinatura de três dos seus membros, sendo um deles obrigatoriamente o coordenador.
- 2- A direcção poderá credenciar mandatários para a prática de certos aptos, devendo para tal determinar com precisão o âmbito dos mesmos.

Artigo 30.º

Os membros da direcção respondem colectivamente pelos actos praticados no seu mandato perante a assembleia geral.

Artigo 31.º

Se durante o seu mandato, ocorrerem demissões ou saídas permanentes de elementos efectivos da direcção, estas deverão ser preenchidas com recurso aos elementos suplentes.

Artigo 32.º

Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;
- b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- c) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, até 31 de março, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- f) Apresentar anualmente até 31 de março, à assembleia geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- g) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- h) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho, depois as submeter à decisão da assembleia de delegados sindicais;
- i) Decretar a greve e pôr-lhe termo conforme decisão da assembleia de delegados ou do plenário de trabalhadores da empresa ou sector;

- j) Elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento do sindicato;
- k) Divulgar pelos sócios, resumos das actas das reuniões da direcção;
- l) Utilizar os meios electrónicos e outros ao seu dispor, para informar e auscultar regularmente a opinião dos sócios.

Artigo 33.º

Conselho fiscal

- 1-O conselho fiscal é composto por três membros efectivos, eleitos pela assembleia geral.
- 2-Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 34.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato e divulgar o respectivo balancete aos sócios;
 - b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direcção;
 - c) Participar nas reuniões da direcção, quando julgue necessário, sem direito a voto;
 - d) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.
- 2-O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.
 - 3-O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 35.º

Assembleia de delegados

- 1- A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais do STGSSP.
- 2- Compete à assembleia de delegados, acompanhar o trabalho da direcção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores, pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, sobre a contratação colectiva, declaração de greves e fazer chegar à direcção as propostas e desenvolver iniciativas que entenda necessárias no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.
- 3- A assembleia de delegados reunirá ordinariamente por convocação da direcção do sindicato, do secretariado de delegados sindicais ou por 10 % de delegados sindicais.
- 4- A assembleia de delegados reúne com a presença de 50 % dos seus elementos, reunindo, em segunda convocatória, trinta minutos depois com o número de elementos presentes.
- 5- Será eleito (por maioria simples) um secretariado, de entre os delegados sindicais, composto por cinco elementos.
- 6- Este secretariado terá como competência convocar e conduzir as reuniões da assembleia de delegados e elaborar as atas.
- 7- As decisões da assembleia de delegados serão tomadas por maioria simples.

Artigo 36.º

Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, fazem a dinamização sindical nos locais de trabalho.
- 2- A eleição dos delegados sindicais é efectuada por voto directo e secreto dos sócios do sindicato.
- 3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efectuada pela direcção.
- 4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto directo e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.
- 5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.
- 6- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.
- 7- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.
- 8- A eleição dos delegados sindicais deverá ser realizada nos dois meses seguintes ao do termo do mandato.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 37.º

Constituição dos fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a)* As quotas dos seus associados;
- b)* As receitas extraordinárias;
- c)* As contribuições extraordinárias.

Artigo 38.º

Utilização dos fundos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a)* Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;
- b)* Constituição de um fundo de reserva representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direcção dos fundos previstos na alínea *b)* do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecida.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 39.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral, constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas nos três meses anteriores.

Artigo 40.º

A assembleia geral deverá ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da assembleia geral e da direcção.

Artigo 41.º

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a)* Marcar a data das eleições;
- b)* Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- c)* Verificar a regularidade das candidaturas;
- d)* Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- e)* Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição em todas as mesas de voto;
- f)* Promover a afixação e respectivos programas de acção e listas dos candidatos na sede do sindicato, nas empresas desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral e enviá-los para o e-mail dos associados que o tenham disponibilizado;
- g)* Deliberar sobre o horário do funcionamento da assembleia eleitoral;
- h)* Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- i)* Organizar a constituição das mesas de voto;
- j)* Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- k)* Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 42.º

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 43.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda do programa de acção.

2- As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, três candidatos suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número completo;
- b) Número de sócio do sindicato;
- c) Idade;
- d) Residência;
- e) Categoria ou situação profissional;
- f) Entidade patronal e local de trabalho.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

5- Nenhum associado do sindicato pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 44.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade das candidaturas nos cinco dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as regularizar no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7- As candidaturas aceites serão identificadas, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma por ordem de entrada das candidaturas e com início na letra A.

Artigo 45.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser todos iguais em papel liso, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 46.º

Local de funcionamento das mesas de voto

As assembleias de voto funcionarão em cada local e horário determinado pela mesa da assembleia geral, de maneira a que todos os associados possam exercer o direito de voto nos locais de trabalho e na sede do sindicato.

Artigo 47.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- A impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado não é lícita.

Artigo 48.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Conste o número de sócio, o nome e a assinatura no referido subscrito;

c) Este subscrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 49.º

Apuramento dos resultados

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues na mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, o qual será lavrada acta.

Artigo 50.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 51.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral, desde que, na ordem de trabalhos, conste expressamente, tal indicação.

2- Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 10 % dos associados;

3- A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

Artigo 52.º

Símbolo



Artigo 53.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do sindicato com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

2- A extinção ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do sindicato definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 54.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

(A que se refere ao artigo 14.º do capítulo V)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos a qualquer título, no âmbito do STGSSP, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do STGSSP.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do STGSSP, de acordo com o princípio da representatividade sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos associados que a compõem, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 5.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que disponham de um mínimo de 5 % dos associados.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral.

2- Para do disposto no número anterior, o voto cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integram os órgãos estatutários do STGSSP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com os demais para qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do STGSSP;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
- d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 20 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 4 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Filipe Correia do Paulo
Vice-presidente	Maria Manuela Resende Moreira Azevedo
Secretário	Maria Filomena Gonçalves Sobral
Tesoureiro	José António Torres de Oliveira
Vogal	Maria Luísa Antunes Lopes Nicolau
Vogal	Maria Adelaide Ramos de Almeida
Vogal	José Maria da Silva Veiga Carvalho

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Bragança, União Geral de Trabalhadores de Bragança - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - SBN, representado por Maria da Graça Rio Patrício.

Vice-presidente - SPZN, representado por José Joaquim Meireles Salgueiro.

Vice-presidente - SINTAP, representado por Miguel Correia Sampaio da Veiga.

Tesoureira - S. Enferm., representado por Lúcia Fátima Pires Afonso Alves.

Secretário - SINDETELCO, representado por Eurico Daniel Gomes Alves.

Secretário - SINDITE, representado por Luís Eduardo Gomes.

Suplentes:

SBN, representado por Bruno Leandro Gomes Rodrigues.

S. Enferm., representado por Maria Eduarda Afonso Figueira.

SPZN, representado por Maria de Fátima Basílio Pereira Prada.

SINTAP, representado por Bruno Jorge Ceriz Carvalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Sindicato	Nome
SINDEPOR	Presidente - Agostinho Manuel Garcia Monteiro
FNE	Vice-presidente - Paulo Jorge Silva Fernandes
MAIS Sindicato	Vice-presidente - José Fernando Pelado Paitio
SINTAP	Rui Miguel Matias Guerrinha
SETAAB	Heitor Urbano Calhau Dias
SINDEP	Maria Adelaide de Sousa Almeida
STAS	Ana Paula Pereira Costa Santos Pereira

	Suplentes
FNE	Ana Cristina Rendeiro de Melo Santana
FNE	Ana Cristina Condeças Borrallheira Vilas Boas Laranjeira
MAIS Sindicato	João Quintino Martins Toscano

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de setembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - SPZN, representado por Rosa Maria Máximo Gonçalves Santos.

Vice-presidente - SINTAP, representado por José Paulo Coelho do Orfão.

Vice-presidente e tesoureiro - SBN, representado por Alberto Alves Ferreira Marques.

Vogais:

SINDEQ, representado por João Fernando Rodrigues Cruz.

SINAFE, representado por Carlos Alberto Araújo Castro.

SINDEP, representado por José Carlos Rego Silva Oliveira.

SE, representado por Rodrigo Manuel Nicolau.

Suplentes:

FNE, representado por Elsa Maria G. S. Oliveira.

SINTAP, representado por Luís Domingues Magalhães.

SINDETELCO, representado por Luís Filipe Lima Silva.

SBN, representado por Avelino Lucas Gonçalves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 30, onde se lê:

« (...) Presidente - Jorge Monteiro Vieira Marques (...) »

Deve ler-se:

« (...) Presidente - Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques (...) »

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Viana do Castelo que passa a denominar-se AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Associação

Artigo 1.º

(Denominação)

A AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo é uma associação livre com personalidade jurídica sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

(Sede e âmbito)

1- A associação tem a sua sede na Praça 1.º de Maio, n.º 93, união das freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela, da cidade e concelho de Viana do Castelo.

2- A associação tem âmbito regional e multisetorial, representando os agentes económicos empresariais e profissionais nela filiados, oriundos de qualquer setor de atividade económica, sediados no distrito de Viana do Castelo, sem prejuízo de representar e defender os interesses dos associados, com sede geográfica noutras localidades do país e estrangeiro, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objeto da associação.

3- A área de abrangência prioritária da associação consagra a área dos concelhos de Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura,

Artigo 3.º

(Objeto)

1- Defender os legítimos direitos e interesses das empresas associadas e assegurar a sua representação junto de qualquer entidade pública ou privada, nacional ou estrangeira.

2- Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização quer em geral quer a nível regional, dos respetivos interesses.

Artigo 4.º

(Competência)

No cumprimento dos objetivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

- a) Representar os seus associados nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações sindicais e a opinião pública;
- b) Colaborar com o organismo oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;
- c) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas direções considerem adequadas;
- d) Promover a valorização profissional dos associados, gestores e trabalhadores das empresas associadas através da formação profissional e suas formas de aprendizagem: especialização, reclassificação, reciclagem e promoção e aperfeiçoamento de acordo com das suas possibilidade e disponibilidades financeiras;
- e) Instalar serviços comuns de apoio às empresas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade computadorizada, documentação, etc.;
- f) Promover exposições e outras atividades, por si só, em conjunto ou em parceria com instituições e organizações públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras nomeadamente com as autarquias locais e comunidades intermunicipais;
- g) Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social;
- h) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensável ao funcionamento e plena execução dos seus objetivos e finalidades;
- i) Poder integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação bem como participar do capital e gestão de pessoas coletivas que direta ou indiretamente, contribuam para a realização dos fins da associação, sendo que a participação no capital destas últimas será sempre objeto de deliberação dos associados em assembleia geral;
- j) Coordenar e regular o exercício físico das atividades dos ramos de comércio representados e protegê-los contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- k) Elaborar os estudos necessários com vista a soluções coletivas em questão de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho, celebrando convenções coletivas de trabalho, entre outros;
- l) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;
- m) Incrementar o intercâmbio empresarial e tecnológico no espaço da EuroRegião;
- n) Fomentar a responsabilidade social nas empresas;
- o) Fomentar a igualdade de género e de oportunidades;
- p) Fomentar o empreendedorismo;
- q) Apoio à cultura e desporto;
- r) Apoiar e/ou criar núcleos empresariais;
- s) Ainda no âmbito das suas competências de Câmara de Comércio e Indústria poderá:
 - a) Relacionar-se e colaborar com os organismos congêneres nacionais ou estrangeiros, podendo representar estes em Portugal, e ainda quaisquer entidades que promovam o desenvolvimento de relações comerciais com o país;
 - b) Exercer atividades de interesse publico e gerir ou participar na gestão de estabelecimento ou de infraestruturas destinadas ao serviço dos agentes económicos ou de interesse para a economia nacional ou regional, nos termos em que tais missões lhe venham a ser confiadas e sejam aceites;
 - c) Emitir certificados e outros documentos necessários ao desenvolvimento das relações económicas;
 - d) Intervir sempre que para tal seja solicitada, em diferendos comerciais entre sócios, ou ainda entre não sócios, podendo instituir para o efeito, centro de arbitragem, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

(Quem pode ser associado)

Podem ser associados da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam qualquer atividade económica, bem como quaisquer instituições ou organizações de qualquer natureza ou índole cujo fim estatutário não seja incompatível com o objeto desta associação.

Artigo 6.º

(Admissão e rejeição dos associados)

1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre a rejeição dos associados deverão ser comunicadas ao mesmo, até 30 dias após a entrada do pedido, sendo que as admissões deverão ser publicadas no site da associação.

3- Das rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição.

4- O pedido da admissão do sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação, quer daquelas em que venha a filiar-se.

5- As pessoas coletivas que sob qualquer forma sejam associadas devem indicar à associação o nome de sócio, administrador, gerente, membro de órgão social que as represente.

6- Consideram-se associados da Associação Empresarial de Viana do Castelo os sócios da Associação Comercial de Viana do Castelo.

Artigo 7.º

(Direito dos associados)

Constituem direito dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Convocar e participar em reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização de fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos dos atos que consideram lesivos dos interesses da associação e dos associados;

f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que este delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho, mas quanto a estas, só se tiverem pessoal ao seu serviço.

2- Os direitos a que se referem as alíneas a) e b) do número precedente só podem ser exercidos por associados admitidos há, pelo menos, um ano.

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Cumprir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vieram a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos fornecendo os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação;

h) As pessoas coletivas devem ainda comunicar as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social bem como o nome de sócio, administrador, gerente, membro de órgão social que as represente, no prazo de trinta dias após a verificação das mesmas.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associados)

- 1- Perdem a qualidade de associados:
 - a)* Os que deixarem de exercer a atividade representada pela associação;
 - b)* Os que se demitirem;
 - c)* Os que deixarem de pagar a totalidade das suas quotas até ao termo do ano civil imediatamente anterior e as não liquidarem dentro do prazo de dez dias após comunicação para esse efeito, com carta registada;
 - d)* Os que sejam expulsos pela direção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou ações manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentatórias do prestígio comercial e da associação.
- 2- Os que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direção com pelo menos trinta dias de antecedência.
- 3- O pedido de readmissão de associado rege-se pelos preceitos relativos à inscrição.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

(Disposições gerais)

Artigo 10.º

- 1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.
- 2- A duração dos mandatos é de quatro anos.
- 3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos eletivos.
- 4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos de gestão da associação até à realização de novas eleições.
- 5- Em caso de vacatura da maioria dos membros de cada órgão social, deverão realizar-se eleições parciais para esse órgão no prazo máximo de um mês, nos termos do número 2 do artigo 11.º
- 6- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

Artigo 11.º

(Forma de eleição)

- 1- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formatada pelos sócios com mais de um ano de inscrição, que á data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.
- 2- A assembleia eleitoral deve ser convocada expressamente para esse fim com o mínimo de trinta dias de antecedência, onde além das referências obrigatórias constantes do artigo 15.º destes estatutos terá de constar a data limite para a apresentação das candidaturas aos órgãos sociais a preencher com a eleição.
- 3- A eleição é feita por escrutínio secreto, em lista única ou em listas separadas, e cada associado tem direito a um único voto.
- 4- Aos associados é permitido votar por correspondência.
- 5- É permitido o voto por procuração nos termos do número 4, do artigo 16.º
- 6- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respetiva assembleia são objeto de um regulamento cuja aprovação cabe á assembleia geral.
- 7- O ato eleitoral decorrerá durante o período de funcionamento da associação.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

(Composição)

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 13.º

(Competência)

Compete a assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos em reunião plenária;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
- d) Definir as linhas gerais de atuação da associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre montante das joias e das quotas;
- g) Deliberar, sobre o recurso de rejeição dos associados e de aplicação de multas pela direção;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 14.º

(Atribuição da mesa)

São atribuições da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro das atas da assembleia geral.

Artigo 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, por meio de comunicação escrita, para cada um dos associados, ou por jornal de maior circulação ou através dos seus boletins informativos, com a antecedência mínima de oito dias, salvo o disposto nos artigos trigésimo quinto e trigésimo sexto destes estatutos, designando-se sempre o local dia e hora e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Funcionamento)

- a) Uma vez de quatro em quatro anos, no mês de janeiro, para a eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal;
 - b) No mês de março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo décimo terceiro.
- 2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesma, a pedido da maioria da direção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de mais de cem associados.
- 3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associado, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral, poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de três mandatos.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no artigo trigésimo quinto e trigésimo sexto, serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate, e constarão do respetivo livro de atas, assinado pelos componentes da mesa.

6- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respetiva agenda de trabalhos, salvo se três quartos dos sócios estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 17.º

(Composição)

1- A direção da associação é composta por cinco membros sendo um presidente, e quatro vice-presidentes, com dois suplentes, eleitos pela assembleia geral.

2- Em caso de vacatura de um ou dois vice-presidentes, os mesmos serão substituídos pelo respetivo suplente de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita.

3- Se por qualquer motivo a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até a realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete à direção:

- a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão dos associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral, ouvido os membros do conselho fiscal, a tabela de joias e cotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- h) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho;
- i) Contrair empréstimos junto de qualquer instituição bancária ou de crédito mediante parecer do conselho fiscal;
- j) Criar, quando tal se justifique, comissões, conselhos, grupos de trabalho, ou outros, permanentes ou temporários, bem como definir-lhes objetivos e aprovar os respetivos regulamentos;
- k) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- l) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- m) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

(Atribuições do presidente da direção)

1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões de direção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das atividades da associação;

- d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
- e) Atribuir aos vice-presidentes as funções que julgue necessárias para a prossecução dos objetivos traçados.

Artigo 20.º

(Reuniões e deliberações)

1- A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente seis vezes por ano.

2- A direção considerar-se-á legitimamente constituída com a presença de três dos seus membros efetivos, sendo um deles o presidente, ou quem ele especificadamente nomear para o efeito.

3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respetivo livro de atas.

4- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação.

5- São isentos de responsabilidade os membros da direção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 21.º

(Forma de obrigar a associação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastante as assinaturas de dois membros da direção.

2- Sem necessidade de procuração específica, a direção pode delegar no diretor geral ou em funcionários qualificados poderes para a prática de atos de expediente corrente, nomeadamente, a assinatura de correspondência, contratos de prestação de serviços com formandos e formadores, pareceres, certificados e declarações de conformidade.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os atos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;
- e) Velar, em geral, pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;
- f) Fiscalizar os atos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, pedidos de empréstimos deliberados pela direção, o regulamento interno, a participação noutras associações e a liquidação da associação;
- h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 23.º

(Atribuições do presidente do conselho fiscal)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

- b) Rubricar e assinar o livro das atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos os estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 24.º

(Reuniões)

- 1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direção da associação.
- 2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.
- 3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção da associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 25.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou subsídios permitidos por lei, ou outras formas de apoio concedidos por pessoas de direito público ou privado, nomeadamente entidades do estado, outros organismos oficiais, bem como autarquias e comunidades intermunicipais.

Artigo 26.º

(Cumprimento das obrigações pecuniárias)

- 1- A joia é paga no ato de admissão do associado.
- 2- A quota anual é paga até final do mês de dezembro do ano a que respeita, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 3- No ato de admissão o novo associado para além do valor da joia pagará também a fração da quota correspondente ao período em falta até ao final desse ano civil.
- 4- A quota anual pode ser paga em prestações pelos associados que o solicitem.

Artigo 27.º

(Modo de efetuar o pagamento)

- 1- A joia e a quota podem ser pagas em numerário, por cheque, transferência bancária ou vale postal, cartão de crédito ou de débito ou por outro meio eletrónico de pagamento.
- 2- O pagamento por cheque fica subordinado à condição da sua boa cobrança e, verificada esta, considera-se feito na data de receção daquele.
- 3- O pagamento por débito em conta fica subordinado à condição de não anulação posterior por débito por retração do autor do pagamento no quadro da legislação especial que a permita.
- 4- A falta de cobrança de cheque ou anulação do débito equivale a falta de pagamento.

Artigo 28.º

(Mora)

- 1- A falta de pagamento da quota na data do vencimento constitui o associado em mora.
- 2- A perda de qualidade de associado não o exonera da obrigação de pagamento da quota correspondente ao período até à data em que deixou de ser associado.

Artigo 29.º

(Depósitos e levantamentos)

- 1- Os valores monetários da associação são depositados à ordem em qualquer instituição bancária.
- 2- Em caixa não pode ficar a quantia superior duzentos euros, correspondente ao necessário fundo de maneio.
- 3- Os levantamentos e pagamentos só podem ser efetuados com a assinatura de dois elementos da direção, seja por cheque, cartões bancários e transferência bancária.

Artigo 30.º

(Despesas)

Constituem despesas da associação:

- a) As que provieram da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 31.º

(Penas)

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou ainda a falta de cumprimentos das deliberações da assembleia geral e da direção serão punidas de forma seguinte:

- 1- Censura;
- 2- Advertência;
- 3- Multa até o montante de quotização de cinco anos;
- 4- Expulsão, que apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 32.º

(Competência da aplicação de penas)

- 1- A aplicação de penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direção.
- 2- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de ser punido disciplinarmente, a associação comunica, por escrito, ao associado a descrição dos fatos que lhe são imputados.

Artigo 33.º

(Falta de pagamentos de quotas e multas)

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar a aplicação de sanções previstas no artigo trigésimo primeiro, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

- 1- Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo trigésimo primeiro no prazo que for fixado haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeito de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VI

(Disposições gerais)

Artigo 34.º

(Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 35.º

(Alteração de estatutos)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de associados presentes, ou representados na assembleia geral expressamente convocada para efeito com antecedência mínima de vinte dias.

Artigo 36.º

(Dissolução)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados, em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, com o mínimo de vinte dias de antecedência.

2- Se a assembleia não tiver o necessário quórum de três quartos, será esta percentagem reduzida para cinquenta por cento, em segunda reunião convocada nos mesmos termos.

3- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino a dar património disponível, garantindo que o mesmo não possa ser distribuído pelos associados.

Artigo 37.º

(Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Artigo 38.º

(Disposições finais e transitórias)

O património e serviço da Associação Comercial de Viana de Castelo, todos os acordos e protocolos assinados, tal como todos os direitos e obrigações inerentes, pertencem de pleno direito à Associação Empresarial de Viana do Castelo, após a aprovação dos presentes estatutos

Registado em 26 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Dat Schaub Portugal - Indústria Alimentar, L.^{da}, representada por Dr. Vítor Aguiar passa a ser representada pelo Senhor Engenheiro Augusto Gomes.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de julho de 2023.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA, com sede social na Rua Tomás da Fonseca, Torre E, Piso 4, Lisboa, aprovam, ao abrigo da Constituição da República Portuguesa, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores. Os presentes estatutos foram elaborados em harmonia e respeito pela lei em vigor, que se aplica a todos os casos omissos.

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos pelo facto de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por idade ou função.

CAPÍTULO II**Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores****Artigo 2.º****Órgãos do coletivo**

- 1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:
 - a) A assembleia dos trabalhadores;

- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral.

SECÇÃO I

Artigo 3.º

Assembleia

A assembleia dos trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Direitos dos trabalhadores

Para além de outros designados na lei, todos os trabalhadores têm o direito de eleger e serem eleitos para a CT, integrar listas concorrentes aos atos eleitorais, subscrever projetos de alteração dos estatutos, apresentar requerimento de convocação da assembleia, participar em assembleias e reuniões para as quais sejam convocados e reclamar dos atos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infração dos estatutos perante os órgãos que os representam.

Artigo 5.º

Competências da assembleia dos trabalhadores

Compete à assembleia dos trabalhadores:

- a) Definir a constituição e organização da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e qualquer alteração aos mesmos;
- c) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de ação;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas previstas nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores nos termos destes estatutos.

Para as competências previstas nas alíneas a), b) e c) deste artigo a assembleia delibera por voto direto e secreto.

Artigo 6.º

Convocação da assembleia dos trabalhadores

A assembleia dos trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- A assembleia dos trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e/ou enviados por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião da assembleia, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia dos trabalhadores

1- A assembleia dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT.

2- A assembleia dos trabalhadores reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos previstos no artigo 6.º

3- As deliberações das assembleias convocadas nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º só serão válidas se contarem com a presença de, pelo menos, metade dos subscritores da convocatória.

Artigo 9.º

Assembleia de trabalhadores convocada de emergência

1- A assembleia dos trabalhadores reúne-se de emergência sempre que a CT entenda ser necessária uma tomada conjunta de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, de modo a garantir o maior número possível de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, são competências exclusivas da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento da assembleia de trabalhadores

1- As deliberações da assembleia são válidas sempre que nele participem pelo menos 30 % dos trabalhadores da empresa e desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação dos trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação em assembleia faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, sem prejuízo do número seguinte.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as seguintes matérias:

- a)* Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b)* Alteração dos estatutos.

7- A CT ou a assembleia podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Realização de assembleias no local de trabalho

1- A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar, bem como encaminhar por via eletrónica, a respetiva convocatória.

CAPÍTULO II

SUBSECÇÃO I

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos, reconhecidos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessárias ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Artigo 15.º

Competência da CT

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos às condições do trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- f) Reunir, pelo menos uma vez de 3 (três) em 3 (três) meses, com o órgão de gestão da empresa para a apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhe sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, no exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Deveres da CT

São deveres da CT, designadamente:

a) Garantir, desenvolver e incentivar a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

b) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

c) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente, e sempre que seja necessário, com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribui-

ção por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

- f)* Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g)* Modalidades de financiamento;
- h)* Encargos fiscais e parafiscais;
- i)* Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades a que se justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

6- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a)* Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b)* Tratamento de dados biométricos;
- c)* Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d)* Encerramento de estabelecimentos ou áreas de produção;
- e)* Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;
- f)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i)* Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- j)* Despedimento individual de trabalhadores;
- g)* Despedimento coletivo;
- h)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- i)* Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a)* O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b)* O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c)* O direito de terem acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d)* O direito de se reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e)* O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento individual, coletivo bem como da extinção de postos de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Assembleias e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
 - a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.
- 2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Apoio à comissão de trabalhadores

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Comissões de trabalhadores: 25 horas mensais;
- b) Comissões coordenadoras: 20 horas mensais.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

Artigo 31.º

Faltas

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2- As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita ausentar-se para o exercício das suas funções, com, pelo menos, 24 horas de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A estruturas de representação de trabalhadores são independentes do patronato, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações e entidades de outra natureza estranhas ao coletivo de trabalhadores, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT e de comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial da prevista no Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Controlo em matéria de confidencialidade de informação

1- O membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2- A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta pelo número de elementos previsto pela lei, ou seja, no presente caso, 3 (três) elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, a assembleia elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

- 1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.
- 2- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros, com possibilidade de recurso a assembleia de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria assim o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por trimestre.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- A CT só pode deliberar validamente se estiver presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

SUBSECÇÃO VI

Artigo 46.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as comissões coordenadoras do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 47.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto.

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

- a) São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.
- b) Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Um representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e três membros eleitos pela CT nos termos do artigo 43.º dos estatutos no caso em que haja uma CT em funções;
 - b) Se o ato eleitoral for convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 (três) membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
 - c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um delegado designado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral.
- 2- No caso em que não haja uma CT em funções, assim como para efeitos de constituição da primeira CE, esta deverá ser eleita em assembleia de trabalhadores, elegendo, para o efeito, 3 (três) trabalhadores, aos quais se juntará 1 (um) representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e 1 (um) delegado por cada lista concorrente.
- 3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes.
- 5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros. As suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 (três) dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Cadernos eleitorais

- 1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- No caso de não haver CE, o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respetiva data e durante o mandato da CT em funções.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e/ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores, de modo a garantir a maior divulgação.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respetivo regulamento.
- 6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 54.º

Candidaturas

- 1- Podem concorrer listas de candidatura subscritas por, no mínimo, 20 % trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.
- 3- As irregularidades e violações dos estatutos e/ou deste regulamento detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis a contar da respetiva notificação.
- 4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 58.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Local e horário da votação

- 1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores

possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação decorre durante o horário de trabalho e no local definido pela CE.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- A votação da constituição da CT e dos estatutos é feita em simultâneo, mas com duas votações distintas.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nas redações de Lisboa e do Porto da Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA.

2- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

3- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 59.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por 2 (dois) trabalhadores, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- A competência da CE é exercida também em todos os estabelecimentos dispersos.

4- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência e que tal tenham requerido.

Artigo 61.º

Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da mesa de voto mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa e em ambiente que lhe permita discricção, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 62.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até à hora do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que será colocado dentro do envelope postal e enviado pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope aos membros da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 63.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 3- Em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 4- Uma cópia da cada ata referida no número 3 é afixada junto de respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 65.º

Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e são comunicados ao empregador os resultados da votação.
- 2- Na área laboral o registo da constituição da CT e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT só pode iniciar atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à assembleia, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para a assembleia se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 67.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 68.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 69.º

Aprovação da constituição e aprovação da alteração dos estatutos

1- A aprovação da constituição da CT e a aprovação ou alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se designadamente, que, aos «proponentes de candidaturas» correspondem os «proponentes de projetos de estatutos».

Registado em 19 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Associação Musical das Beiras - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 23 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Associação Musical das Beiras, doravante designada apenas por AMB, com sede na Casa do Chá do Parque D. Pedro V - Aveiro, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da AMB, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO PRIMEIRO**Disposições gerais****Artigo 1.º****Natureza e objeto**

1- A comissão de trabalhadores da Associação Musical das Beiras (AMB), adiante designada abreviadamente por CT AMB, é constituída para defesa e prossecução coletiva dos direitos e interesses dos seus trabalhadores, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação aplicável.

2- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da CT da AMB, que gere a Orquestra Filarmonia das Beiras.

3- O coletivo de trabalhadores da AMB é constituído por todos os seus trabalhadores, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos seus trabalhadores, a todos os níveis.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores os colaboradores eventuais que não detenham uma relação jurídicolaboral com a AMB, nem os contratados em regime de prestação de serviços, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos da direção da AMB.

Artigo 2.º**Direitos dos trabalhadores da AMB**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os seus direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa (CRP), na lei, em outras disposições legais aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- Constituem direitos dos trabalhadores, designadamente:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

- b)* Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c)* Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d)* Exercer os direitos previstos nos números anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores e comissões coordenadoras;
- e)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- g)* Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;
- h)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- j)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k)* Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- l)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- m)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações da CT;
- n)* Impugnar os processos eleitorais, com fundamento da violação da lei ou dos estatutos.

CAPÍTULO SEGUNDO

Dos órgãos, composição e competências

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores da AMB:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A comissão de trabalhadores.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 4.º

Composição

A assembleia-geral, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituída pelo coletivo de trabalhadores da AMB, como definido no número 3 do artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências

São competências da assembleia geral:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b)* Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c)* Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d)* Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é presidida pela CT, constituindo a mesa da assembleia geral.
- 2- Incumbe à presidência da mesa da assembleia geral:
 - a) Dirigir as reuniões, respeitando a lei e os estatutos;
 - b) Assinar as atas das reuniões da assembleia geral, bem como os termos de abertura e encerramento do respetivo livro de atas.

Artigo 7.º

Reuniões e competência da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos nos presentes estatutos.
- 3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, convocada pela CT, sempre que esta entenda ser necessária uma tomada de posição urgente.
- 4- As convocatórias para as reuniões de emergência são feitas com a antecedência possível, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 5- A definição da natureza urgente, bem como, a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 8.º

Convocatórias

- 1- A assembleia geral pode ser convocada:
 - a) Pela CT;
 - b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores permanentes da AMB, em requerimento apresentado à CT.
- 2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior, deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e ser subscrito por todos os proponentes.
- 3- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de informação para os trabalhadores, existentes no interior da AMB e por correio eletrónico.

Artigo 9.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros com direito a voto.
- 2- Caso não se verifique o quórum referido no número anterior, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação e maiorias

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se sempre por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas ações referentes a eleição e destituição CT e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos trabalhadores presentes ou representados.
- 5- A alteração dos estatutos e a destituição da CT exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de trabalhadores presentes.
- 6- A deliberação de dissolução da CT exige uma maioria qualificada de três quartos da totalidade dos seus trabalhadores.
- 7- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

Artigo 11.º

Discussão em assembleia geral

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- 2- A CT ou a assembleia podem submeter a discussão qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nos presentes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

- 1- A CT é independente da AMB, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem constituição, manutenção e atuação da CT, bem como, de se ingerirem no seu funcionamento e atividade, ou de, por qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente, através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

- Compete à CT, designadamente:
- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
 - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - c) Exercer o controlo de gestão da AMB;
 - d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da AMB, na elaboração dos planos, dos relatórios de formação profissional e em processos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da AMB que existam ou venham a ser criadas;
 - f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas;
 - h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da AMB para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenho dos trabalhadores na vida da AMB.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da AMB e suas alterações, bem como, a acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da AMB, designadamente, nos domínios dos equipamentos, artísticos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da AMB: sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, bem assim, à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente, na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da AMB e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres

São deveres da CT, nomeadamente, os seguintes:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
- c) Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores;
- d) Exigir da AMB, do respetivo órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Reuniões com a direção da AMB

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção da AMB, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e direitos e ainda, de obter as informações necessárias à realização dos mesmos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Da informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando, não só, a direção da AMB, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direção da AMB abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas/prestações de serviços decorrentes da participação em projetos ou outros;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

- f)* Riscos para a segurança e saúde, bem como, as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
 - g)* Medidas e instruções a adotar em caso do perigo grave ou iminente;
 - h)* Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como, dos trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
 - i)* Situação contabilística da AMB, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - j)* Modalidades de financiamento;
 - k)* Encargos fiscais e parafiscais;
 - l)* Projetos de alteração do objeto e/ou de reconversão da atividade da AMB.
- 4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT à direção da AMB.
- 5- Nos termos da lei, a direção da AMB deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias úteis, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da direção da AMB:
- a)* Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância, à distância, do local de trabalho;
 - b)* Tratamento de dados biométricos;
 - c)* Elaboração e alteração de regulamentos internos da AMB;
 - d)* Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - e)* Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da AMB;
 - f)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da AMB ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - g)* Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da AMB;
 - h)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos, ou a parte, dos trabalhadores da AMB;
 - i)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - j)* Mudança de local de atividade da AMB;
 - k)* Despedimento individual de trabalhadores;
 - l)* Despedimento coletivo;
 - m)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
 - n)* Balanço Social.
- 2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção da AMB e deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número anterior, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.
- 4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do anterior artigo 18.º dos presentes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos anteriores números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no anterior número 1.
- 6- A prática de qualquer dos atos referidos no anterior número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 20.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, o re-

queiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no anterior número 1, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 21.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite máximo de quinze horas por ano, desde que, se assegure o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial da AMB e, mais precisamente, da Orquestra Filarmonia das Beiras;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões à direção da AMB e outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de produção, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT, deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 22.º

Ação da CT no local de trabalho

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação e contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 23.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos da AMB.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

Artigo 24.º

Direito a instalações adequadas para o exercício das suas funções, a CT tem o direito a instalações adequadas no interior da AMB.

Artigo 25.º

Direito a meios materiais e técnicos para o desempenho das suas funções, a CT tem o direito a obter os meios materiais e técnicos necessários.

Artigo 26.º

Folgas de compensação

1- O exercício da atividade da CT deve decorrer, sempre que possível, fora do horário das atividades programadas da Orquestra Filarmonia das Beiras, previamente definidas e agendadas pela sua direção. Por isso, cada um dos membros da CT tem direito a doze dias de folga de compensação, por cada ano civil, sem perda de remuneração.

2- A escolha dos dias de folgas de compensação está pendente de aprovação da direção da AMB, ouvido o diretor artístico.

Artigo 27.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior que excedam o crédito de horas definido por lei e nos presentes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeitos de retribuição.

Artigo 28.º

Proteção legal

Os membros da CT, além do previsto nos presentes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 29.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nos presentes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

CAPÍTULO TERCEIRO

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 30.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da AMB.

Artigo 31.º

Composição

1- De acordo com o disposto na alínea *a*), do número 1 do artigo 417.º do Código do Trabalho, a CT é composta por dois elementos, devendo estes ser trabalhadores da AMB.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

3- Se a substituição for global, a assembleia geral elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de noventa dias.

Artigo 32.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, contados a partir da data da tomada de posse e deve entrar em funções logo após a proclamação dos resultados do respetivo ato eleitoral, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 33.º

Perda do mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas perde o mandato.

Artigo 34.º

Vinculação

A CT vincula-se com a assinatura dos seus dois membros.

Artigo 35.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por unanimidade.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 37.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO QUARTO

Do processo eleitoral

Artigo 38.º

Capacidade eletiva

- 1- São eleitores todos os trabalhadores da AMB, conforme definição do anterior artigo 1.º dos presentes estatutos.
- 2- São elegíveis os trabalhadores permanentes da AMB, conforme definição do número 2 do anterior artigo 31.º dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Princípios gerais sobre o voto e sistema eleitoral

- 1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de incapacidade para o trabalho por doença ou acidente de trabalho.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.
- 2- O mandato da CE é de quatro anos.

3- Compete à CE:

- a) Convocar e publicar o ato eleitoral;
 - b) Solicitar o caderno eleitoral à direção da AMB ou a outros órgãos de gestão administrativa ou à direção de produção, com o envio de cópia da respetiva convocatória e afixar os cadernos eleitorais nos locais próprios;
 - c) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral;
 - d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
 - e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
 - f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
 - g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
 - h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
 - i) Tornar públicos os resultados da eleição;
 - j) Providenciar pelo registo e publicação nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.
- 4- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo, com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.
- 5- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.
- 6- Os elementos da CE não podem pertencer, nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
- 7- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 41.º

Cadernos eleitorais

- 1- A direção da AMB deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da AMB à data da convocação da votação.

Artigo 42.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de quinze dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à direção da AMB, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em mão com registo da data e hora do seu recebimento.

Artigo 43.º

Legitimidade para convocar eleições

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da AMB.

Artigo 44.º

Candidaturas

- 1- As listas de candidatura compreendem dois trabalhadores da AMB, nos termos designados nos presentes estatutos, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:
 - a) Termos de aceitação por candidato;
 - b) Subscrição de, pelo menos, 100 ou 20 % trabalhadores da AMB inscritos nos cadernos eleitorais;
 - c) Documento contendo um lema ou sigla que identifique a candidatura.
- 2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais uma lista de candidatura.

4- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da subalínea *b)* do anterior número 1.

5- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

Artigo 45.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações aos presentes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 46.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionam como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 48.º

Votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo do período de funcionamento da AMB e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do referido período de funcionamento da AMB.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 49.º

Mesas de voto

A mesa de voto, que não pode ter mais de 50 eleitores, é colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 50.º

Composição das mesas de voto

1- A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

- 2- Os membros da mesa de voto são designados pela CE.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 51.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia e que não está viciada, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Ao dirigirem-se à mesa de voto, os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o(s) boletim(ns) de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à sua intenção de voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesma, que o introduz na urna.
- 5- Os elementos da mesa votam em último lugar, se o afluxo de votantes assim o exigir.

Artigo 52.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do remetente, dirigida à CE e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fecha, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que envia por correio registado.
- 4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior e regista de seguida no registo de votantes o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente entrega o envelope ao presidente da mesa que abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 53.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 54.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 55.º

Contagem de votos e proclamação dos resultados

- 1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

- 2- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no anterior número 1 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias úteis, a contar da data do apuramento respetivo.

Artigo 56.º

Impugnação das eleições

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos, tendo um prazo de vinte e quatro horas após a proclamação dos resultados para o fazer.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de quarenta e oito horas.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da AMB.
- 4- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 57.º

Publicidade e registo dos resultados

- 1- No prazo de quinze dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção da AMB e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
 - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT eleita inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 4- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

CAPÍTULO QUINTO

Extinção

Artigo 58.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da AMB.
- 2- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos 20 % dos trabalhadores da AMB.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no anterior número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral.
- 7- No mais, aplica-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 59.º

Afetação de bens

Em caso de extinção da CT, a totalidade do seu património reverte a favor da AMB, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores.

CAPÍTULO SEXTO

Disposições finais

Artigo 60.º

Revisão estatutária

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores da AMB.

Artigo 61.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a CT da AMB rege-se pelo disposto na Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho.

Artigo 62.º

Contagem de prazos

1- Todos os prazos referidos nos presentes estatutos são expressos em dias de calendário, sendo contínuos, correndo em sábados, domingos ou feriados, exceto quando é explicitamente referido que o prazo é em dias úteis.

2- Quando o prazo findar em dia de sábado, domingo ou feriado, transita para o dia útil seguinte.

Artigo 63.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 59 do livro n.º 2

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Rádio Notícias - Produções e Publicidade, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Filipe Santa Bárbara.

Rita Costa.

André Tenente.

Suplentes:

Francisco Nascimento.

Carolina Rico.

Rui Tukayana.

Registado em 19 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Helenos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Helenos, SA, realizada em 30 de agosto de 2023 conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023.

Efetivos:

Ana Filipa Oliveira Saraiva Heleno.
Leandro Gonçalves Ferreira.
Hugo José dos Santos Malhão.

Suplentes:

Marco Aurélio da Silva Costa.
Paulo César Pinto Mano.
Sérgio Manuel Gonçalves Aguiar.

Registado em 19 outubro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 71, a fl. 163 do livro n.º 1.